



Privé / Professionnel, Convergences et Divergences

Frédéric De Coninck

► To cite this version:

Frédéric De Coninck. Privé / Professionnel, Convergences et Divergences. Réseaux, Lavoisier, 2006, pp.11-25. <halshs-00271879>

HAL Id: halshs-00271879

<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00271879>

Submitted on 10 Apr 2008

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**Version de travail du texte paru dans *Réseaux* (2006) :
Privé / Professionnel, Convergences et Divergences.**

Frédéric DE CONINCK

La question des rapports entre travail et hors-travail est un classique en sociologie. On l'aborde, en général, au travers de la question des modes de vie, c'est-à-dire de la question de savoir comment les individus et les familles organisent et font tenir ensemble les différentes facettes de leur existence. Sur cette base là on s'est plus souvent intéressé aux convergences entre vie au travail et vie hors travail qu'aux divergences. Dans la mesure même où les individus tentent d'organiser l'ensemble de leurs pratiques il est naturel d'imaginer qu'ils importent et exportent des manières de faire, des outillages, d'une sphère à l'autre. La sociologie de l'époque structuraliste a longuement travaillé sur les homologues entre travail et hors-travail ou sur les homologues entre champs de pratique, pour reprendre le vocabulaire de Bourdieu. Mais même sans utiliser des paradigmes aussi lourds et aussi fermés il faut noter que les transferts d'une sphère à l'autre ont souvent paru plus significatifs que les hiatus. Les trends culturels, les outillages techniques, gestionnaires ou administratifs de la vie sociale, les ressources ou les inégalités, semblent passer du travail au hors-travail et irriguer l'ensemble de la vie hors-travail sans obstacle. Une exception notable mérite malgré tout d'être signalée : les travaux sur les carrières féminines qui ont montré les tensions importantes que les femmes devaient surmonter, compte tenu des tâches domestiques qui leur restent majoritairement dévolues à côté de leur travail professionnel. Il y a là, *mutatis mutandis*, une source d'inspiration tout à fait féconde pour notre propos.

Les rapports entre vie au travail et vie hors-travail font l'objet de moins de travaux aujourd'hui, dans la mesure où la sociologie tend, actuellement, à spécialiser ses domaines d'étude. Mais les auteurs qui continuent à garder une préoccupation pour les modes de vie en tant qu'ensemble soulignent toujours plus volontiers les convergences que les divergences : les évolutions parallèles de la vie quotidienne et de la vie au travail, les transferts de

compétence d'un champ à l'autre, les cumuls d'inégalité, etc. Pour se limiter aux évolutions qui sont porteuses de et/ou portées par l'usage des NTIC on peut parler, autant dans le travail qu'hors du travail, d'élargissement des espaces de référence, des espaces accessibles, et de raccourcissement des temps pertinents, des temps de l'action et de la décision. Les NTIC permettent d'aller plus loin et plus vite. Elles permettent d'agir loin de là où l'on se trouve et de réagir plus rapidement. En cela le travail et le hors-travail paraissent avancer de concert. Nous avons nous-même souligné cet aspect des choses dans *L'Homme flexible et ses appartenances*¹. Nous avons alors mis en évidence des évolutions sociales de nature anthropologique en ce sens qu'elles concernaient tous les domaines de l'existence. Patrice Flichy a également, récemment, souligné la forte convergence entre ce qu'observent les sociologues de la famille en terme d'individualisme connecté et ce qu'observent les sociologues des organisations dans l'entreprise². Les NTIC paraissent rejoindre autant que développer les pratiques sociales qui cherchent de nouveaux horizons et qui s'inscrivent sur des paramètres de temps plus court.

Les évolutions entre vie privée et vie professionnelle sont d'autant plus considérées comme parallèles qu'il semble que les NTIC induisent ou favorisent un brouillage des frontières. Les recherches en sociologie du travail et des organisations montrent, par exemple, que les NTIC contribuent à la redéfinition des frontières organisationnelles autant qu'à la redéfinition des frontières entre vie privée et vie professionnelle³. La vie professionnelle aurait ainsi tendance à se déverser dans la vie privée et vice versa. Les pratiques sociales se diffuseraient au-delà de leur cercle de base et feraient tâche d'huile.

Toutes les études en termes de rapprochement, de dynamiques croisées, de renforcement mutuels, apportent de nombreux éléments d'intelligibilité. Cette rhétorique n'est d'ailleurs pas absente des papiers que l'on trouve dans ce numéro et elle a sa plage de validité.

¹ DE CONINCK, 2001.

² FLICHY, 2004.

³ ASSADI et DENIS., 2003 ; DUPRE et LALLEMENT., 2003 ; JAUREGUIBERRY, 2003.

Un parti pris fréquent en faveur de la convergence qu'il importe de nuancer.

Il nous semble néanmoins qu'il faut apporter plusieurs nuances à ce parti pris en faveur de la convergence et qu'à négliger les éléments de divergence et de tension on se prive d'autres pans d'intelligibilité du social qui sont au cœur de tensions et d'enjeux cruciaux aujourd'hui. Il est certes logique que les espaces de référence, les cercles sociaux d'appartenance, s'élargissant, ils finissent par se percuter les uns les autres. Les individus sont multiappartenants et ces multiappartenances les poursuivent souvent au-delà du temps qu'ils leur consacrent officiellement. Mais parler de brouillage des frontières ne signifie pas qu'il y ait une abolition de ces frontières. Les papiers de ce numéro font certes tous états de dynamiques croisées entre vie professionnelle et vie privée mais dans chacun des papiers les frontières, même atténuées, restent visibles. Elles sont même l'objet d'un travail social intense. Les passages de frontière ne sont, au reste, pas symétriques. Les formes de contrôle social ne sont, par exemple, pas les mêmes de part et d'autres de sorte que les transgressions de frontière obéissent à des modes de régulation différents. La notion de brouillage, si on s'y limite, permet peu de comprendre ce qui se joue aux frontières. Le brouillage est éventuellement un point de départ pour la réflexion mais certainement pas un point d'arrivée.

Il convient également de s'interroger sur un deuxième versant : doit-on penser que les évolutions des espaces du travail et des espaces hors-travail sont totalement parallèles les unes par rapport aux autres ? Faut-il parler d'une homologie générale des évolutions de tous les champs de pratique ? Si tel est le cas la question de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle est secondaire : les évolutions étant parallèles se renforcent les unes les autres et s'emboîtent l'une dans l'autre. Or les papiers ici rassemblés montrent tous, à des degrés divers, que l'articulation entre vie privée et vie professionnelle est un enjeu en tant que tel, que cette articulation est à construire plus qu'elle n'est donnée. On parle volontiers, au reste, de désynchronisation des calendriers et des individus les uns par rapport aux autres. Qu'advient-il alors dans la tension entre la désynchronisation et les synchronisations qui restent, malgré tout, nécessaires ? Les figures de cette tension, des compromis et des négociations qu'elle appelle nous importent. On verra, à la lecture de ce numéro, que ces figures varient en fonction de la position professionnelle autant que de la position dans le cycle de vie.

Il nous semble, pour nous résumer, que les dissociations entre les évolutions privées et professionnelles sont porteuses d'enjeux sociaux de tout premier plan et qu'il convient de les analyser. Les grandes lignes de ces dissociations dessinent des lignes de fracture potentielles qui sont susceptibles d'engendrer de nouvelles inégalités et de nouvelles formes de conflit. On peut, et c'est ce que nous allons esquisser rapidement, afin de préciser les lignes de fracture en jeu, en repérer l'origine dans deux conjonctures historiques successives où la dissociation a pris des tours légèrement différents.

Les premiers éléments de divergence entre espace-temps privé et espace-temps professionnel jusqu'à la fin des années 80.

Si l'on trace de manière séparée, pour commencer, les évolutions du champ professionnel et du champ familial, il convient de dire que, dans les entreprises, la dynamique d'élargissement des espaces a largement précédé la diffusion des NTIC. Les outils en jeu, au départ, sont plutôt les moyens de communication classiques que sont les moyens de transport. L'abaissement régulier des coûts de transport et l'équipement progressif de l'Europe avec un réseau routier performant ont largement contribué à l'ouverture des marchés. Cette contribution n'aurait, cela dit, pas produit grand-chose si, à partir du milieu des années 60, les économies européennes n'avaient pas achevé leur reconstruction. C'est à ce moment là que certains marchés arrivent à maturité et que la logique de poursuite des économies d'échelle pousse les entreprises à élargir leur marché à l'étranger. L'élargissement des espaces a donc d'abord été un élargissement des espaces de la concurrence.

Les mutations techniques seront porteuses d'évolution à partir surtout du milieu des années 80, et c'est d'abord le développement des automatismes qui fera la différence. La conséquence indirecte de l'automatisation croissante des postes de travail sera d'autoriser un recul de l'opérateur par rapport à son poste de travail : il devient surveillant d'un processus et en capacité, dès lors, de communiquer avec d'autres personnes. Philippe Zarifian a parlé, à l'époque, de travail – communication¹, pour marquer que la dimension de communication dans le travail prenait une importance plus grande. Cette communication n'était pas nécessairement, alors, médiatisée par des outils. Il s'agissait souvent de communication directe. Les opérateurs

¹ ZARIFIAN, 1996. Le livre date de 1996 mais s'appuie sur des enquêtes réalisées dans les années 80 ou au début des années 90.

dialoguaient avec leurs homologues à proximité immédiate, rencontraient les autres ateliers dans des réunions, discutaient avec les services fonctionnels. L'essentiel se faisait de vive voix. On utilisait, à la limite, le téléphone interne pour se communiquer des informations entre la salle de contrôle et les installations dans les industries de process.

Les premières formes d'interconnexion se sont pourtant développées à l'époque. Les systèmes MRP¹ géraient les commandes, les stocks tampon et les priorités. Ils étaient parfois directement reliés aux fournisseurs par des systèmes d'EDI (échange de données informatisées). Les formes d'assistance à l'activité par ordinateurs se sont également multipliées en appelant souvent des échanges entre services. La maintenance assistée par ordinateur a conduit souvent, par exemple, les services de maintenance à s'ouvrir à d'autres services. Mais, même au travers de ces systèmes, la communication induite concernait, à l'époque, des services, des salariés proches les uns des autres. Les systèmes de communication interconnectaient des lieux proches : les magasins de matières premières devaient construire des interfaces avec les ateliers de production pour faire fonctionner des MRP². Les systèmes de kanban rendaient les ateliers dépendant les uns des autres par des systèmes de communication horizontaux. Les groupes d'amélioration continue travaillaient à l'intégration de la production. Il y avait donc extension des communications dans le travail, et notamment pour les ouvriers, mais on rejoignait, de ce fait, plutôt les pratiques ordinaires. On sortait du milieu cloisonné du taylorisme pour faire exister des communications plus larges. Mais ces communications concernaient des personnes familières et elles ne se différenciaient pas vraiment des communications familiales.

Sur le pur versant des communications on pouvait alors parler de convergence plus que de divergence.

Du côté des ménages on a également parlé d'un élargissement des espaces de référence. L'accès des femmes au salariat les a fait sortir de l'espace domestique. Par ailleurs, la généralisation de la voiture et l'accès progressif des femmes à la motorisation pour aller travailler leur a permis d'aller

¹ Le MRP2 : Manufacturing Resource Planning, qui est la première génération de systèmes MRP à permettre de vastes interconnexions est mis sur le marché en 1979.

² DE CONINCK, 2001.

beaucoup plus loin¹. Là aussi on peut dire que le premier élargissement provient plus d'une extension des moyens de communication classique que des NTIC.

La modification des pratiques familiales ne se réduit, cela dit, pas à un « effet pur » des transports. Mais il est clair que l'on observe autant dans que hors du travail, à partir du milieu des années 60, une évolution vers des liens sociaux plus faibles, plus facilement réversibles. Les cercles d'appartenance dans et hors du travail se multiplient et s'entrecroisent.

Pour autant, avant même d'examiner le contexte de croissance des NTIC, il était clair que les espaces et les temps n'étaient déjà pas à la même échelle dans le travail et hors du travail. Les pratiques de communication autour de l'atelier étaient parfois l'arbre qui cachait la forêt de communications de plus vaste ampleur et d'enjeux éloignés qui concernaient davantage les cadres que les ouvriers. Nous étant nous-mêmes déplacés, au début des années 90, chez un sous-traitant de l'automobile, dans le département de l'Aisne, nous avions déjà été frappés par la disproportion des espaces de référence d'une catégorie sociale à l'autre : *« Nous nous trouvons, donc, dans un bourg de l'Aisne. L'usine, implantée dans ce bourg, emploie quelques centaines de personnes. Pour le maire du lieu il s'agit du plus grand employeur de la commune. Les ouvriers proviennent d'ailleurs, massivement, de la commune elle-même, ou des communes limitrophes. Pour ce qui concerne les ouvriers le recrutement est local. Les techniciens, pour leur part, sont recrutés au niveau régional. Ils ont, en général, terminé leurs études à Reims. Les cadres, quant à eux, sont embauchés sur une base nationale. Ceci nous donne, d'ores et déjà, la mesure d'un emboîtement des espaces accessibles, suivant la catégorie sociale concernée. Cette usine dépend, en fait, d'un groupe, comme il est d'usage, désormais, parmi les sous-traitants de l'automobile. Les grands constructeurs imposent, en effet, peu à peu, une surface financière minimale à leurs fournisseurs. Ce groupe s'est construit, historiquement, sur une base régionale. Mais, depuis peu, il s'est lancé dans l'internationalisation, le marché national lui semblant trop restreint et,*

¹ En 12 ans, de 1982 à 1994, la distance parcourue chaque jour par des adultes a augmenté de 32 %. Mais le budget - temps global est resté le même (55 minutes). Cela veut dire que le champ des espaces disponibles, à durée de transport donnée, a augmenté. Fait intéressant, on assiste aussi, pendant ces 13 ans, à une réduction des inégalités dans l'accès à l'espace. L'écart homme / femme sur les distances parcourues est passé de 1,68 à 1,45. De même l'écart cadre / ouvrier est passé de 1,64 à 1,23. GALLEZ, ORFEUIL, POLACCHINI, 1997.

donc, trop risqué. Les sites européens se multiplient. L'objectif suivant est la Corée. L'usine ne représente donc, aux yeux du groupe, guère plus qu'un pion dans une stratégie globale. Les constructeurs français qui achètent les produits de cette usine peuvent la mettre en concurrence avec deux concurrents : l'un produit à Strasbourg, et l'autre en Espagne. Pour des raisons de coûts logistiques il ne leur est guère possible d'aller s'approvisionner plus loin. J'arrive moi-même sur le site, venant de Paris, dans les « valises » d'un constructeur client qui vient accomplir une mission de conseil sur le site, afin de mettre à disposition du fournisseur des méthodes de gestion industrielle importées du Japon. Outre la direction du site, nous discutons également avec la direction générale du groupe implantée à Reims, où se situent également les services de recherche et de développement du groupe. Les consultants que j'accompagne ont eux-mêmes une expérience internationale »¹.

Les espaces de la décision débordaient déjà largement les espaces vécus par la plupart des salariés de ce site. La capacité des staffs d'entreprise en présence à jouer, à mettre en balance les sites les uns par rapport aux autres, s'inscrivait, également, sur des paramètres de temps beaucoup plus rapides que la temporalité de la vie locale. La dissociation entre temps biographique pour les salariés et temps de la décision pour les entreprises nous avait frappé, à cette époque, au-delà même du cas particulier dont nous venons de parler². La capacité des individus à se ressaisir des différentes temporalités dans lesquelles ils étaient partie prenante n'apparaissait pas comme donnée³.

Au total, et avant même la diffusion du téléphone portable, d'Internet et des grands systèmes techniques interconnectés dans les entreprises, le temps biographique apparaissait sans doute comme plus rapide, moins rituel, plus réversible que par le passé, mais, malgré tout, pris de vitesse par les évolutions économiques. Les décisions industrielles, l'évolution des marchés, la circulation des capitaux, allaient déjà plus vite que les décisions personnelles et familiales. Les échelles de raisonnement n'étaient pas identiques non plus. Les entreprises pensaient déjà Europe voire Monde, tandis que le champ des espaces accessibles, imaginables et envisageables par les individus était bien plus restreint. La communication au jour le jour n'était pas porteuse de hiatus très visibles entre vie privée et vie

¹ DE CONINCK, 1998.

² DE CONINCK, 1994.

³ DE CONINCK, 1992.

professionnelle, mais elle était traversée par des événements et des logiques qui la mettaient en difficulté.

Deuxième phase à partir du début des années 90 : un changement à la fois de degré et de nature dans les divergences.

Les années 90 vont marquer un développement considérable, dans les entreprises, des outils d'interconnexion. La notion de chaîne logistique se répand progressivement¹ et les outils de gestion de cette chaîne, depuis les fournisseurs jusqu'aux vendeurs, ne cessent de gagner en portée spatiale. Les grandes entreprises augmentent leurs aires de prospection pour acheter. Elles centralisent leurs fonctions achats autour de structures de lignes de produit au moins européennes afin de pouvoir négocier de meilleurs prix. Dans l'ensemble de la chaîne logistique tel ou tel lieu de production n'apparaît plus que comme un simple maillon.

Des sites éloignés les uns des autres se trouvent être interconnectés. Cela se répand également dans les services où les back offices et les front offices s'éloignent les uns des autres, tandis que des centres d'appel doublent le contact direct avec le client. Des bases de données énormes sont générées et étudiées par les progiciels de gestion intégrée ce qui a pour effet de conduire les différents sites concernés à homogénéiser leurs modes de calcul, à remplir de lourds systèmes de reporting et à devoir se coordonner avec des sites éloignés dans l'espace, sur des pas de temps de plus en plus brefs. Des logiciels d'optimisation conduisent à revoir les stratégies d'affectation de plus en plus fréquemment. La sous-traitance se développe de même que la co-conception entre services et entre entreprises. Les interactions avec les clients, les fournisseurs, des collègues éloignés et inconnus se multiplient. Cela mobilise des outils de télécommunication : téléphone, messagerie, outils de travail collaboratifs, audioconférence. Cela appelle également des déplacements classiques mais décidés dans l'urgence et dans des lieux de plus en plus variables.

A l'autre bout de la chaîne, les déplacements des artisans et des ouvriers de type artisanal chez le client se multiplient. L'intégration de la dimension service dans la production fait croître les situations de co-production. Tout le monde voit sa mobilité dans le travail augmenter : les techniciens et cadres

¹ Le concept de « Supply Chain Management », gestion de la chaîne logistique, est créé en 1982.

moyens administratifs récupèrent une partie de la mobilité que les cadres ne veulent plus effectuer, tandis que les salariés d'exécution qui sont à l'interface avec le client doivent le rencontrer plus souvent que par le passé¹.

Cette mobilité croissante des personnes dans leur travail rejoint-elle purement et simplement l'équipement des individus en outils nomades ? Le travailleur mobile va-t-il de pair avec l'individu connecté, branché de manière souple avec sa famille et ses amis ? Les deux évolutions sont, de fait, à peu près synchrones. L'article de Leslie Belton et de Frédéric de Coninck montre pourtant que l'articulation entre les deux sphères ne va pas de soi chez les travailleurs mobiles. Elle appelle un travail de construction particulier. L'enquête emploi du temps montre par exemple que chez les artisans, cadres et professions intermédiaires, les personnes qui se déplacent pour leur travail font des journées plus longues d'une heure environ que les autres. Les cadres et artisans mobiles voient moins souvent leurs enfants le soir. Ils ont moins d'enfants et vivent plus souvent seuls². On peut y voir le signe que les travailleurs nomades des catégories supérieures ont développé également un rapport nomade à leur vie privée. Nous y voyons plutôt le signe d'une tension grandissante entre la vie au travail et la vie hors travail pour cette catégorie de travailleurs.

¹ De 1981 à 1993 le nombre d'artisans mobiles un jour de travail donné est passé de 25% à 40%. Pour les ouvriers le chiffre est passé de 9% à 21% ; pour les professions intermédiaires de 17% à 27% ; pour les employés de 10% à 14%. Seuls les cadres voient leur mobilité régresser, passant de 31% à 27% ce qui accrédite l'idée qu'ils ont répercuté une partie de la mobilité vers d'autres catégories, ou qu'ils ont spécialisé leurs déplacements sur de plus longues distances puisque seuls les déplacements dans un rayon de 80 km étaient ici pris en compte. CRAGUE, 2003. Ces chiffres sont tirés de l'enquête nationale transport. L'année 1993 est la dernière année renseignée, la nouvelle enquête étant actuellement en cours de passation. Pour les années récentes on peut utiliser un autre indice, celui de l'enquête SUMER (Surveillance Médicale des Risques) limitée aux salariés. Entre 1994 et 2003 le nombre de salariés déclarant faire usage d'un véhicule sur la voie publique dans le cadre de leur travail est passé de 33% à 36% pour les ouvriers qualifiés, de 10% à 16% pour les ouvriers non qualifiés, de 8 à 11% pour les employés, de 34% à 33% pour les professions intermédiaires et de 38% à 37% pour les cadres. La limite de cette enquête est de ne pas prendre en compte la fréquence de cet usage. On observe, cela dit, la poursuite de la dynamique du report de la mobilité vers les catégories d'exécution.

² DE CONINCK, 2006. Les chiffres sont tirés de l'enquête Emploi du Temps de 1998.

L'espace parcouru dans le cadre du travail ne correspond pas nécessairement au plaisir de la découverte de nouveaux horizons ou à l'autonomie de la mise à distance de la hiérarchie. Les cadres décrivent avec une belle régularité les voyages au loin comme un plaisir valable lorsque l'on est jeune et que l'on n'a pas de vie de famille stable, mais un plaisir qui s'use rapidement avec l'âge. Le fait de devoir rencontrer désormais des interlocuteurs plus variables avec lesquelles on peine à construire une familiarité et que l'on doit rencontrer dans l'urgence est également mal perçu. Il arrive même que l'on soit lié, de fait, avec des personnes que l'on ne rencontre jamais : l'interconnexion ne débouche pas nécessairement sur l'interconnaissance¹. Le lien professionnel diverge ici radicalement du lien privé.

Ce qui vaut pour l'espace vaut également pour le temps. La centralisation des fonctions stratégiques dans l'entreprise et l'accélération des remises en question, liées à la fluidité grandissante des marchés financiers et à l'outillage en bases de données transversales, conduit à des formes nouvelles d'intensification du travail². Ce n'est plus tellement la quantité de travail instantanée à produire qui fait problème, que sa variabilité imprévisible et la survenue fréquente de nouveaux éléments à prendre en compte qui ne font pas système avec les autres éléments du travail. La fluidité des capitaux et des décisions pose problème à tous les salariés du haut en bas de la hiérarchie. De ce point de vue les cadres ne sont pas les moins désorientés³. Il devient difficile pour tout le monde de digérer les changements et de leur donner sens alors même qu'ils sont le produit de logiciels d'optimisation dont les critères de mesure laissent les cadres supérieurs eux-mêmes sceptiques. Le temps de l'entreprise s'est encore éloigné de la logique du temps biographique.

L'intensification du travail ne correspond donc pas trait pour trait, comme le souligne Francis Godard dans son article, à l'intensification de la vie privée. Même parmi les catégories dont l'usage du temps est le plus millimétré, les outils d'optimisation de la vie privée sont sans commune mesure avec les

¹ On observe, par exemple, que les ouvriers travaillant en juste à temps sont moins mobiles que les autres : ils sont dépendants d'autres segments de la production mais ne rencontrent jamais les services dont ils dépendent. Les entreprises travaillant en juste à temps spécialisent, en effet, plus que les autres, les fonctions de transport. De même les utilisateurs de l'informatique dans l'industrie sont plutôt moins mobiles que les autres. CRAGUE, 2006.

² ASKENAZY, CARTRON, DE CONINCK, GOLLAC, 2006.

³ DE CONINCK, 2005.

outils mobilisés par l'entreprise. Une personne privée peut, certes, élargir son choix de fournisseurs via Internet. Elle peut se diriger dans un endroit qu'elle connaît mal avec un plan ou avec un GPS. Elle peut se renseigner à l'avance ou à distance sur l'équipement du lieu où elle se rend. Mais les lieux et les temps de la vie familiale ne sont pas aussi souples que ceux de la vie professionnelle. L'impératif de co-présence est bien plus important pour les relations intimes et elles se jouent sur des horizons de temps bien plus longs. Ce que nous articulons ici en partant de la sociologie du travail et des organisations, Francis Godard l'articule en partant de la sociologie de la famille et de la socialisation. Par ailleurs l'ensemble des compétences cristallisées dans le fonctionnement d'une entreprise afin de gérer l'espace et le temps excède de très loin les compétences de n'importe quelle famille.

La question de l'assouplissement des frontières et des éléments de convergence.

Il est clair, en revanche, que les outils nomades communs aux entreprises et aux individus rejoignent et favorisent des pratiques semblables. Si tant est que la pratique soit possible et légitime dans l'entreprise, on peut consulter ses e-mails privés, se connecter à un site pour ses besoins personnels, téléphoner à ses enfants sur le fixe ou sur le portable, autant que l'on peut consulter ses e-mails professionnels chez soi, ou y rester accessible pour un appel professionnel. Les articles de Laurence Le Douarin, d'Anca Boboc, Laurence Dhaleine et Alexandre Mallard, en apportent de nombreux exemples. Ces deux papiers montrent, cela dit, que ces pratiques chevauchantes ne sont pas uniformes dans leur étendue ou leur fréquence et qu'elles varient fortement en fonction de la place dans l'entreprise, de l'équipement des personnes, de leur situation familiale, de leur familiarité avec les outils techniques, etc. L'affaiblissement et la recomposition des frontières doivent être précisés au cas par cas.

L'usage des NTIC paraît, en fait, accentuer une guerre de frontières plutôt qu'abolir toute frontière. Il reste, en effet, une dissymétrie fondamentale. Les NTIC utilisées à titre privé servent à entretenir des liens privilégiés. Les listes de numéro de téléphone et les carnets d'adresse, renvoient vers des correspondants privilégiés avec lesquels on veut approfondir des liens. La situation est évidemment différente dans l'entreprise : les interlocuteurs sont plus nombreux et moins choisis. Au reste, c'est presque banal de le rappeler, les individus donnent un sens différent aux liens privés et aux liens professionnels. Le lien professionnel est pratiquement toujours considéré

comme plus faible. Lors d'un déménagement les liens professionnels sont vite rompus à moins que l'on déménage pour travailler dans la même entreprise et/ou que l'on retrouve des collègues que l'on a connus auparavant, tandis que les liens privés perdurent plus longtemps. Le téléphone sert à prolonger les liens suite à un déménagement, uniquement si ces liens sont considérés comme suffisamment forts et cela révèle la force relative des liens privés par rapport aux liens professionnels¹. Dans une situation professionnelle difficile les individus se replient, également, spontanément vers les liens privés qui leur semblent plus pérennes et plus fiables². Les liens professionnels deviennent parfois amicaux. Mais cela se fait dans le cadre de processus de longue durée et qui sont hautement électifs³. Cette différence d'investissement dans les deux types de lien suffirait à montrer que la frontière entre privé et professionnel existe au moins de manière qualitative dans la tête et dans les pratiques de chaque individu.

Cela implique que les intrusions d'une sphère dans l'autre n'auront évidemment pas le même sens si c'est le privé qui déborde sur le professionnel ou si c'est la situation inverse qui se produit. L'entreprise est, certes, tentée de repousser les frontières de lieu et de temps en mobilisant les NTIC. Elle peut donner des « coups de canif » plus ou moins important dans le contrat salarial en étendant les lieux et les temps de disponibilité des salariés. Les familles, de leur côté, mobilisent les NTIC pour construire de nouveaux modes de fonctionnement. Elles peuvent tenter, elles aussi, d'élargir leur espace d'action jusque dans l'entreprise. Cela débouche sur des formes de « perruque » renouvelées. Il y a donc des négociations à la marge qui construisent, précisément, des frontières, des limites à ne pas franchir. L'extension des zones de brouillage fait elle-même l'objet de négociations. Mais, par rapport à la guerre des frontières, on voit, de toute manière, que le dispositif par lequel une organisation se protège d'un trop grand nombre d'activités privées pendant le temps de travail n'est forcément pas de même nature que le dispositif par lequel un individu se protège d'intrusions de l'organisation dans sa vie privée (ou dans son cercle de collègues proches) qu'il juge excessives. Il reste, sur ce registre également, une dissymétrie fondamentale.

¹ MERCIER, DE GOURNAY, SMOREDA, 2002.

² DE CONINCK, CRAGUE, GALLAND, 2003.

³ BIDARD et PELLISSIER, 2002.

L'individu use des NTIC, à titre privé, pour étendre sa capacité d'action et la portée de ses liens sociaux. Il peut en aller de même dans l'entreprise. L'entreprise peut même être le lieu d'acquisition de compétences nouvelles. Mais l'exemple des techniciens de maintenance cité dans l'article de Leslie Belton et Frédéric de Coninck montre que l'entreprise peut aussi utiliser les NTIC pour formater, minuter et suivre dans l'espace et dans le temps, l'activité de salariés qui était, auparavant, organisée collectivement. Les NTIC viennent ici percuter une familiarité professionnelle antérieure. Lorsque l'entreprise élargit son champ d'action il n'est pas certain que les salariés concernés élargissent le leur, ni qu'ils construisent de nouveaux liens. Il peut y avoir des situations de gains partagés où les intérêts de l'entreprise et du salarié convergent. Mais il y a également des situations d'opposition frontale où seuls des compromis peuvent régler les tensions.

De nouveaux clivages sociaux.

Ces considérations débouchent sur une série de questions que les articles de ce numéro ont explorées à des titres divers : Comment se construit l'acquisition de compétences ? Comment les individus et les familles mobilisent-ils les NTIC pour se débrouiller face à l'évolution des situations de travail et pour développer leur propre vie de famille ? S'il y a des apprentissages croisés et, donc, des renforcements mutuels entre les deux sphères, qu'en est-il des gaps de compétences qui se construisent, entre individu et entreprise et entre les individus entre eux ? Comment se passent, de part et d'autre, les extensions de territoires ? Comment les familles continuent-elles à structurer leur temps face à l'intensification et à l'accélération du temps des entreprises ?

Même s'il y a apprentissage, l'espace temps de l'entreprise communicante n'est pas un espace temps directement digérable par la vie privée. La fluidification des organisations ne se traduit pas ipso facto par une fluidification de la vie quotidienne. Il convient, dès lors de s'interroger : Quelles formes de résistances, quels aménagements, quels compromis se mettent-ils en place ? Tout cela appelle des apprentissages, des négociations, voire des braconnages. Le résultat de ces négociations autant que les gaps de compétences rémanents sont fortement variables d'un groupe social à l'autre et ils sont source de nouvelles formes d'inégalité. Parler simplement de brouillage des frontières ou supposer une fluidification de l'espace-temps de la vie privée qui serait le pur décalque des pratiques de l'entreprise ou des

cadres supérieurs urbains serait faire l'impasse sur les tensions importantes dont les divergences que nous avons pointées sont la source.

REFERENCES

- ASKENAZY P., CARTRON D., DE CONINCK F., GOLLAC M. (2006), coord., *Organisation et intensité du travail*, Octarès, 2006.
- ASSADI H. et DENIS J. (2003), « La messagerie électronique au travail : entre simplicité de l'usage et surcharge », Communication aux journées de sociologie du travail, Paris.
- BIDARD C. et PELLISSIER A. (2002), « Copains d'école, copains de travail. Evolution des modes de sociabilité d'une cohorte de jeunes », *Réseaux*, n° 115.
- CRAGUE G. (2003), « Des lieux de travail de plus en plus variables et temporaires », *Economie et Statistique*, n° 369-370.
- CRAGUE G. (2006), « Le travail industriel hors les murs », *Réseaux*, n° 134.
- DE CONINCK F. (2001), *L'Homme flexible et ses appartenances*, L'Harmattan.
- DE CONINCK F. (1992), "La mise en intrigue de temporalités hétérogènes : de la gestion de la production à la gestion de l'emploi et des compétences", in Laurence Coutrot et Claude Dubar, dir., *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, Paris, La Documentation Française.
- DE CONINCK F. (1994), "Le temps raccourci. Quand les changements prennent de vitesse le temps d'une vie", *Gérer et Comprendre*, n° 35.
- DE CONINCK F. (1998), « Nouveaux espaces de la production et trajectoires biographiques. Des figures plurielles d'éclatement », in Nicole May et Pierre Veltz, dir., *La Ville éclatée*, Paris, Editions de l'Aube.
- DE CONINCK F. (2001), "Renouvellement de l'organisation de la production et outils de gestion de production", in Jacques Erschler et Bernard Grabot, eds., *Organisation et gestion de production*, Paris, Hermès.
- DE CONINCK F. (2005), « Crise de la rationalité industrielle et transformations de la prescription. Une étude de cas », *Sociologie du Travail*, n° 1.
- DE CONINCK F. (2006), « La construction de l'espace et du temps par les individus et les ménages. Le cas des déplacements liés au travail », Texte de travail, LVMT.
- DE CONINCK F., CRAGUE G., GALLAND J.-P. (2003), *Bilan sur la mise en place de l'ARTT au ministère de l'Equipeement*, Rapport de Recherche, LATTTS.

- DUPRE M. et LALLEMENT M. (2003), « Sur la régulation du temps de travail dans des PME du secteur des nouvelles technologies de l'information et de la communication », Communication aux journées de sociologie du travail, Paris.
- FLICHY P. (2004), « L'individualisme connecté entre la technique numérique et la société », *Réseaux*, n° 124.
- GALLEZ C., ORFEUIL J.-P., POLACCHINI A. (1997), « L'évolution de la mobilité quotidienne, Croissance ou réduction des disparités », *Recherche-Transports-Sécurité*, 1997.
- JAUREGUIBERRY F. (2003), « La mise en place des télécommunications mobiles au sein des entreprises comme vecteur de nouvelles formes d'exploitation », Communication aux journées de sociologie du travail, Paris.
- MERCIER P.-A., DE GOURNAY C, SMOREDA Z. (2002), « Si loin, si proches. Liens et communications à l'épreuve du déménagement », *Réseaux*, n° 115.
- ZARIFIAN P. (1996), *Travail et communication. Essai sociologique sur le travail dans la grande entreprise industrielle*, Paris, PUF.